



PERAN PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN CABANG MAJALAYA

Yudi Setia Rachmanda¹ , Dheri Febiyani Lestari²
Universitas Cipasung

Email : yudirachmanda@uncip.ac.id¹
dherifebriantilestari@uncip.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the description of training, motivation, job satisfaction and employee performance at Bank bjb Majalaya Branch, and to find out the relationship between training and motivation, the effect of motivation on job satisfaction, the effect of training on job satisfaction, the effect of training on performance, the effect of motivation. on performance, and the effect of job satisfaction on the performance of employees of Bank bjb Majalaya Branch. The research method used is quantitative analysis with a path analysis approach. This study uses theories that are used as a framework for reviewing research. The results showed: (1) the relationship between training and motivation was quite close, (2) the effect of motivation on job satisfaction showed a significant effect, (3) the effect of training on job satisfaction showed a significant influence, (4) the effect of training on performance showed a significant effect. which is significant, (5) the effect of motivation on performance shows a significant effect, and (6) the effect of job satisfaction on performance shows a significant effect.

Keywords: *Training, Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gambaran tentang pelatihan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank bjb Cabang Majalaya, serta mengetahui Hubungan antara pelatihan dengan motivasi, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja, pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank bjb Cabang Majalaya. Metode penelitan yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur. Penelitian ini menggunakan teori-teori yang digunakan sebagai kerangka pemikiran untuk mengkaji penelitian. Hasil penelitian menunjukkan: (1) hubungan antara pelatihan dengan motivasi cukup erat, (2) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan, (3) pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan, (4) pengaruh pelatihan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan, (5) pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan, dan (6) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perbankan keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang penting bagi perusahaan atau perbankan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan dari kualitas karyawan. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, dalam hal ini sebuah bentuk pelatihan dapat menunjang proses kebutuhan



karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan diharapkan dapat menunjang kemajuan karir seorang karyawan. Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan bekerja yang dimiliki setiap karyawan dengan cara menambah pengetahuan, keterampilan serta diharapkan dapat merubah sikap dalam menunjang menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan motivasi. Pelatihan tidak hanya diberikan kepada karyawan yang baru, tetapi diberikan kepada karyawan yang memerlukan pelatihan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Mathis (2002), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Selain pelatihan, motivasi juga merupakan faktor yang penting untuk menentukan kinerja seseorang. Motivasi memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Motivasi merupakan proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Alasan seseorang mendorong untuk melakukan sesuatu ataupun tidak sama sekali adalah kebutuhan atau keinginan (Lutham, 1995:141). Kebutuhan merupakan sumber energi dan pemicu respon dari perilaku seseorang. Apabila kebutuhan seseorang muncul, maka ia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dan bahkan mempengaruhi upaya meningkatkan motivasi atasan.

Kinerja menjadi point penting dalam menunjang keselarasan tujuan perusahaan hal tersebut. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Seiringnya dengan berkembangnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang memiliki sebuah ilmu tentang kepuasan dalam bekerja atau kepuasan kerja, seseorang memiliki sikap yang baik dan akan berkinerja baik apabila kepuasan dalam bekerja sering diperhatikan oleh perusahaan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, hal ini akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pelatihan, motivasi dan kinerja dengan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan.

Pada saat ini bisnis perbankan sudah berkembang pesat pada saat ini, bank bukan sekedar tempat penyimpanan uang, tetapi sudah menjadi lembaga yang dapat menjadikan masyarakat dapat berkonsultasi tentang keuangannya. Banyak sekali produk-produk yang ditawarkan oleh bank kepada masyarakat agar masyarakat dapat menjadi nasabah bank.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Analisis Kuantitatif. Ciri- ciri metode analisis Kuantitatif adalah dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, terukur (sifat relias), independen



supaya terbangun obyektifitas (hubungan peneliti dengan yang diteliti), sebab-akibat/kausal (hubungan variable), cenderung membuat generalisasi (kemungkinan generalisasi), cenderung bebas nilai/peran nilai. (Sugiyono, 2013)

Tujuan dari penelitian analisis Kuantitatif adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat sifat serta hubungan antara phenomena yang akan diselidiki. Metode verifikatif untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa dengan menggunakan perhitungan statistik.

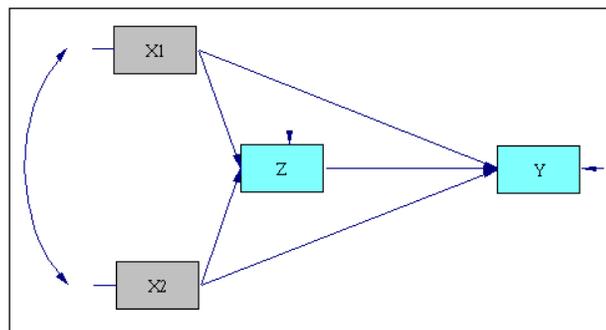
Berdasarkan ketentuan diatas hubungan dengan penelitian adalah metode analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui gambaran pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai di bank bjb cabang majalaya. Sedangkan metode verifikatif untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai serta hubungan antara pelatihan dan motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Analisis Jalur

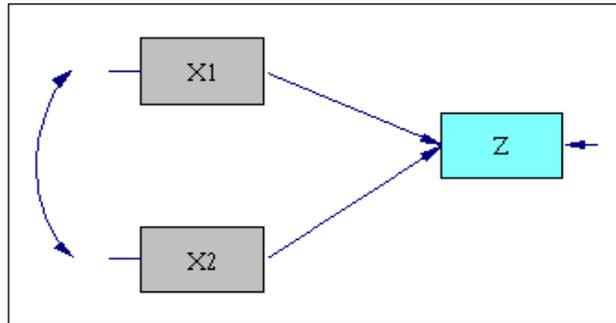
Analisis jalur digunakan untuk meneliti pengaruh variabel bebas yang terdiri dari 2 variabel, yakni Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). Langkah awal dalam analisis ini adalah dengan mengkonversi data dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan metode MSI (*Method of Successive Interval*) yang selanjutnya akan dianalisis secara terpisah sesuai dengan sub struktur dari masing-masing variabel terikatnya.



Gambar 1. Diagram Konseptual Analisis

1.1.2 Model Konseptual Sub Struktur 1

Sub struktur 1 meneliti tentang pengaruh variabel bebas yang terdiri dari 2 variabel, yakni Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Z). Tetapi, Sebelum dilakukan analisis jalur sub struktur 1 dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas.



Gambar 2. Diagram Konseptual Analisis Jalur Sub Struktur 1

a) Uji Normalitas Data Sub Struktur 1

Menurut Nirwana (1999) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,63470578
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,060
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,685
Asymp. Sig. (2-tailed)		,737

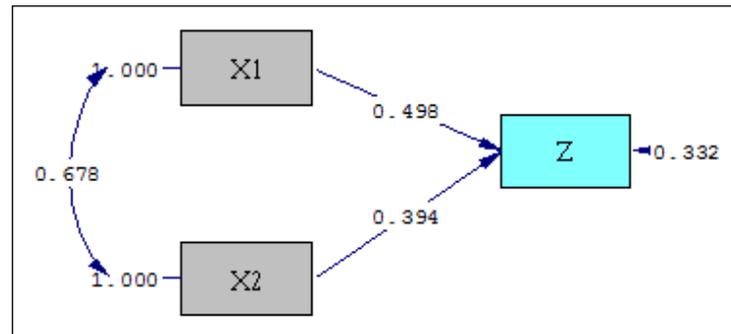
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,685 dengan nilai signifikansi 0,737. Dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari taraf nyata signifikansi penelitian ($0,737 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau data residual berdistribusi normal, dengan kata lain model layak untuk dianalisa lebih lanjut karena telah memenuhi asumsi normalitas data.

b) Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Perhitungan koefisien jalur dilakukan dengan mencari koefisien korelasi di antara variabel pelatihan dan motivasi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini yang kemudian diinverskan dan dikalikan dengan koefisien korelasi dari variabel kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh diagram jalur sub struktur 1 adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat ditentukan dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel sebab X dengan variabel akibat Z dan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,668 atau 66,8%. Sedangkan besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah sebesar $100\% - 66,8\% = 33,2\%$. Oleh karena itu, dapat diketahui besar hubungan antara Pelatihan (X_1) dengan Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,678 dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat antara Pelatihan (X_1) dengan Motivasi (X_2).

c) Uji Hipotesis Simultan Sub Struktur 1

$$H_0 : \rho_{ZX1} = \rho_{ZX2} = 0$$

H_1 : sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YXi} \neq 0 ; i = 1, 2, 3$

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima dalam hal lainnya.

Uji statistik yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R_Y^2(Xi)}{k(1 - R_Y^2(Xi))}$$

$$F_{hitung} = \frac{(81 - 2 - 1) \times 0,668}{2(1 - 0,668)} = 78,500$$

Uji statistik di atas mengikuti distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan $db_1 = k = 2$, dan $db_2 = n - k - 1 = 81 - 2 - 1 = 78$, diperoleh $F_{tabel} = 3,114$. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,500 > 3,114$) sehingga tolak H_0 ditolak, hal ini menandakan bahwa variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja).

d) Uji Hipotesis Parsial Sub Struktur 1

Uji parsial dilakukan untuk melihat sub variabel bebas mana saja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Untuk pegujian ini digunakan uji t , yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Parsial Sub Struktur 1

Koefisien Jalur	t -hitung	t -tabel	Kesimpulan
$P_{ZX1} = 0,498$	5,610	-1,991 dan 1,991	H_0 Ditolak
$P_{ZX2} = 0,394$	4,438	-1,991 dan 1,991	H_0 Ditolak

Hipotesis uji:

i. Hipotesis 1:



- $H_0 \rightarrow \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z);
 $H_1 \rightarrow \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
- ii. Hipotesis 2:
 $H_0 \rightarrow \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Motivasi (X_2) yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z);
 $H_1 \rightarrow \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh Motivasi (X_2) yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

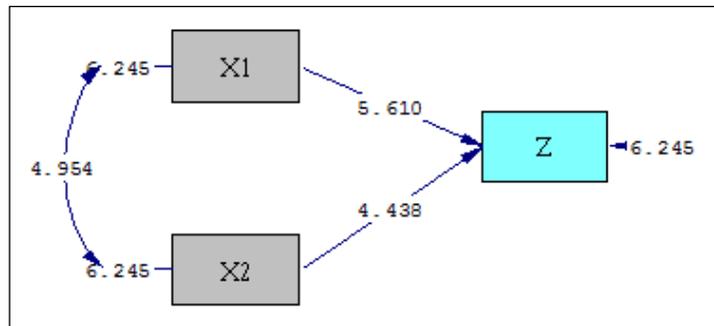
Statistik uji:

Statistik t pada taraf signifikansi (α) = 5%.

Kriteria uji:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$;

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.



Gambar 4. Diagram Nilai t Sub Struktur 1

- Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), dimana t_{hitung} (5,610) > t_{tabel} (1,991).
- Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), dimana t_{hitung} (4,438) > t_{tabel} (1,991).

e) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Sub Struktur 1

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh dari Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Z). Berikut adalah rincian pengaruh langsung dan tidak langsungnya.

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Sub Struktur 1

Variabel Eksogen	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Terhadap Variabel Endogen Z Melalui:		Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X_1	X_2		
X_1	0,498	24,8%	-	13,3%	13,3%	38,0%
X_2	0,394	15,5%	13,3%	-	13,3%	28,8%
Total						66,8%

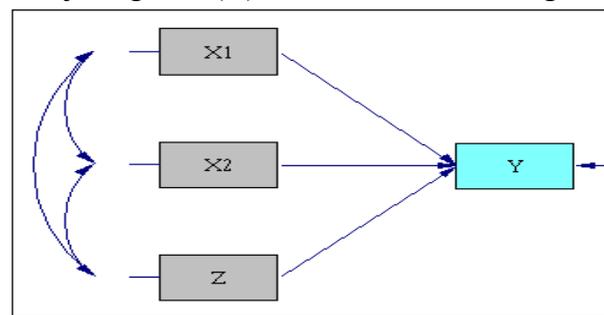


- a. Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebagaimana telah di sajikan pada uji t dengan total pengaruh sebesar 38,0%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 24,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,3%.
- b. Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebagaimana telah di sajikan pada uji t dengan total pengaruh sebesar 28,8%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 15,5% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,3%.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian, secara keseluruhan kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 66,8% dengan pengaruh terbesar diberikan oleh variabel Pelatihan (X_1). Sedangkan sisa 33,2% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

1.1.3 Model Konseptual Sub Struktur 2

Sub struktur 2 meneliti tentang pengaruh variabel bebas yakni Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), ditambahkan dengan Kepuasan Kerja (Z) yang diposisikan sebagai variabel bebas lainnya terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). berikut ini adalah diagram konseptualnya.



Gambar 5. Diagram Konseptual Analisis Jalur Sub Struktur 2

a) Uji Normalitas Data Sub Struktur 2

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Sub Struktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,26909572
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,057
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,623
Asymp. Sig. (2-tailed)		,832

a. Test distribution is Normal.

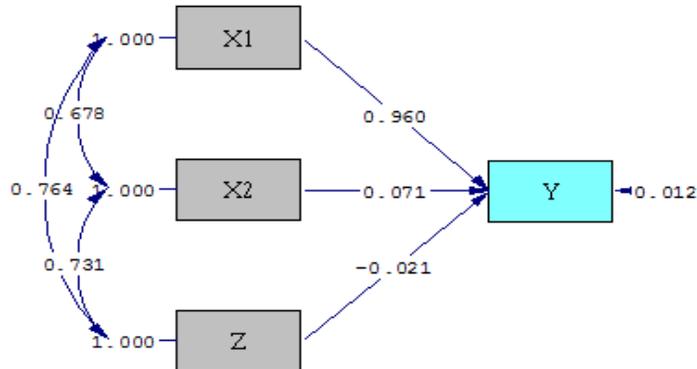
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,623 dengan nilai signifikansi 0,832. Nilai signifikansi

yang dihasilkan lebih besar dari taraf nyata signifikansi penelitian ($0,832 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau data residual berdistribusi normal, dengan kata lain model layak untuk dianalisa lebih lanjut karena telah memenuhi asumsi normalitas data.

b) Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Koefisien jalur dan koefisien korelasi pada sub struktur 2 disajikan pada diagram jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Dari gambar di atas dapat diketahui besaran koefisien jalur dari variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,960, Motivasi (X_2) sebesar 0,071, dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar -0,021, terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,832 atau 83,2%. Sedangkan besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah sebesar $100\% - 83,2\% = 16,8\%$.

c) Uji Hipotesis Simultan Sub Struktur 2

$$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YZ} = 0$$

H_1 : sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YX_i} \neq 0 ; i = 1, 2, 3$

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima dalam hal lainnya.

Uji statistik yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R_Y^2(X_i)}{k(1 - R_Y^2(X_i))}$$

$$F_{hitung} = \frac{(81 - 3 - 1) \times 0,832}{3(1 - 0,832)} = 127,103$$

Uji statistik di atas mengikuti distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan $db_1 = k = 3$, dan $db_2 = n - k - 1 = 81 - 3 - 1 = 77$, diperoleh $F_{tabel} = 2,723$. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($127,103 > 2,723$) sehingga tolak H_0 ditolak, hal ini menandakan bahwa variabel bebas (Pelatihan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

d) Uji Hipotesis Parsial Sub Struktur 2

Setelah melakukan uji simultan dengan hasil yang signifikan, maka selanjutnya dilakukan uji parsial untuk melihat sub variabel bebas mana saja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk pengujian ini digunakan uji t , yang diperoleh hasil sebagai berikut:



Tabel 5. Pengujian Hipotesis Parsial Sub Struktur 2

Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
$\rho_{YX1} = 0,720$	47,068	-1,991 dan 1,991	Ho Ditolak
$\rho_{YX2} = 0,133$	3,697	-1,991 dan 1,991	Ho Ditolak
$\rho_{YZ} = 0,118$	3,021	-1,991 dan 1,991	Ho Ditolak

Hipotesis uji:

iii. Hipotesis 1:

$H_0 \rightarrow \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y);

$H_1 \rightarrow \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

iv. Hipotesis 2:

$H_0 \rightarrow \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Motivasi (X_2) yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y);

$H_1 \rightarrow \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh Motivasi (X_2) yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

v. Hipotesis 3:

$H_0 \rightarrow \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (Z) yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y);

$H_1 \rightarrow \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (Z) yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

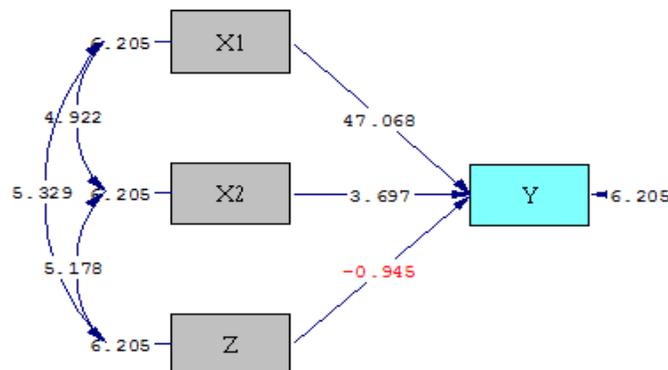
Statistik uji:

Statistik t pada taraf signifikansi (α) = 5%.

Kriteria uji:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$;

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.



Gambar 7. Diagram Nilai t Sub Struktur 2

- a. Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana t_{hitung} (47,068) > t_{tabel} (1,991).



- b. Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana $t_{hitung} (3,697) > t_{tabel} (1,991)$.
- c. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana $t_{hitung} (3,021) > t_{tabel} (1,991)$

e) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Sub Struktur 2

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk melihat lebih jauh tentang besar pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga secara statistik dinyatakan tidak berpengaruh, berikut disajikan rincian pengaruh langsung dan tidak langsungnya.

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Sub Struktur 2

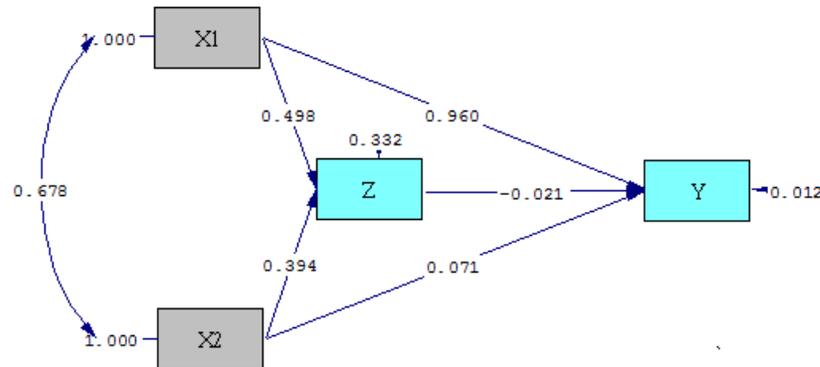
Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui:			Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
			X1	X2	Z		
X1	0,720	51,8%	-	6,5%	6,5%	13,0%	64,8%
X2	0,133	1,8%	6,5%	-	1,1%	7,6%	9,4%
Z	0,118	1,4%	6,5%	1,1%	-	7,6%	9,0%
Total Pengaruh							83,2%

- a. Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana telah di sajikan pada uji t dengan total pengaruh sebesar 64,8%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 51,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,0%.
- b. Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana telah di sajikan pada uji t dengan total pengaruh sebesar 9,4%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 1,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 7,6%.
- c. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana telah di sajikan pada uji t dengan total pengaruh sebesar -9,0%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 1,4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 7,6%.

Berdasarkan hasil uji secara individu (uji t) di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y), kecuali variabel Kepuasan Kerja (Z) yang tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, secara keseluruhan ketiga variabel bebas tersebut memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 83,2% dengan pengaruh terbesar diberikan oleh variabel Pelatihan (X_1). Sedangkan sisa 16,8% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

1.1.4 Dekomposisi Pengaruh Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Berdasarkan hasil analisis dua sub struktur yang telah dibahas sebelumnya, maka dalam dekomposisi ini secara keseluruhan dapat digambarkan menggunakan model hubungan kausal dan non kausal yang terjadi sebagai berikut:



Gambar 8. Dekomposisi Sub Struktur Satu dan Sub Struktur Dua

Dari gambar di atas dapat dijelaskan dekomposisi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar:
- $P_{ZX1} \times P_{YZ} = 0,498 \times 0,118 = 0,059 = 5,9\%$
- Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar:
- $P_{ZX2} \times P_{YZ} = 0,394 \times 0,118 = 0,046 = 4,6\%$

1.2 Pembahasan

Setelah menjabarkan dari hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampak terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya, dan Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampak terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya tersebut dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

Data untuk variabel penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampak terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya diperoleh melalui indikator yang dijabarkan dalam kuesioner penelitian. Data variabel penelitian yang dikumpulkan memiliki skala ukur ordinal. Untuk memenuhi syarat data dalam perhitungan analisis jalur sekurang-kurangnya mempunyai skala pengukuran interval.

Untuk mengubah data skala ordinal menjadi data dengan skala pengukuran interval dilakukan transformasi data menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil data interval dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya menggunakan data dengan skala ukur interval dihitung skor untuk setiap variabel yang digunakan dalam analisis jalur.

PENUTUP

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampak Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya”, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis



kemukakan dalam bab sebelumnya. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan motivasi karyawan di Bank Bjb Cabang Majalaya. Dengan adanya hubungan yang erat antara Pelatihan dengan Motivasi, maka diharapkan dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bjb Cabang Majalaya. Ini berarti motivasi yang dimiliki para karyawan Bank bjb Cabang Majalaya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Bjb Cabang Majalaya, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Bjb Cabang Majalaya, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Bjb Cabang Majalaya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Bjb Cabang Majalaya.

Program pelatihan masih harus dilanjutkan karena hubungannya yang signifikan dengan motivasi kerja. Pelatihan yang dibangun hendaknya terfokus pada peningkatan motivasi dan keterampilan teknis sesuai dengan job deskripsi dari setiap karyawan, adapun hal hal yang perlu ditingkatkan yaitu aspek perencanaan pelatihan. Motivasi sangat diperlukan mengingat motivasi merupakan penggerak karyawan untuk meningkatkan kinerja, untuk mencapai motivasi yang baik harus selalu ditingkatkan rasa kebersamaan dalam bekerja (*team work*). Kepuasan kerja perlu ditingkatkan terus agar terjadi peningkatan kinerja. Kepuasan kerja dapat meningkat dengan pelatihan dan memberikan motivasi. Sebuah kepercayaan yang diberikan pimpinan terhadap stafnya perlu dikembangkan melalui diskusi diskusi yang nantinya para staf akan mengeluarkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan. Sedangkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan tingkat kompetensi dan pendidikan sangat diperlukan, oleh karna itu perlu adanya dukungan penugasan dan pendataan karyawan yang belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Pada intinya yang menjadi penggerak utama untuk meningkatkan kinerja adalah pelatihan yang menghasilkan motivasi, motivasi akan meningkatkan kepuasan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Sarannya adalah perlu terus dilakukan pelatihan-pelatihan yang cenderung tematik sehingga karyawan bisa memperoleh keterampilan yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka cipta.
- Alutto, J. A., dan Belasco, J. A. (1972). A typology for participation in organizational decision making. *Admistrative Science Quarterly*, 17,117-125.
- Aruan, Daniel Arfan. 2013, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo(Persero) Surabaya. Jurnal, Univeritas Negeri Surabaya
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, Syaifuddin, 2007. *Validitas dan Reliabilitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bart, Smet, (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Bernardin, H John, 2013, *Human Resources Management*, New York: MC Grawa Hill, inc.



- Buchari, Zainum. 1989, *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Devi, Eva, 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)*, Tesis, Universitas Diponegoro
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, “*The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants*”, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245
- Flippo, Edwin B. 1992. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Surabaya
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez Mejia, Balkin, Cardy, 2001, *Managing Human Resources*, International Edition, Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Hadi Sumardjono, 2009, *Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru pada SMA 7 Semarang*, Tesis, Pascasarjana, STIE Dharmaputra.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- John Suprianto, 2007, *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Implementasi Hasil Pengukurannya dalam Prisma No.11*.
- Joko Pitoyo, 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multindo Auto Finance Yogyakarta*. *Jurnal SDM*, Vol.3 No.5.
- Kaplan, Robert M & Dennis P. Saccuzzo, 1993. *Psychological Testing Principles, Application, and Issues*, California: Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Group.
- Kaswan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*, Eighth Edition. New York: Mc Graw-Hill/Irwin International.
- Kusnendi, 2007. *Model-model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Sampel Dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Edisi Indonesia diterbitkan Andi.
- Malayu S.P Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mas’ud, Fu’ad, 2004, *Survey Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis L. Robert-John H. Jackson. 2011. *Human Resources Management 10th ed*. Jakarta. Salemba Empat.



- Mc. Clelland, David C. et.al. 2007. *The Achievement Motive*. New York: Aplenton Century Croffs.
- McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glinow. 2013. *Organizational Behavior: Essentials*. Eight Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin International.
- Milkovick, George T. and Boudreau. 1991. *Human Resource Management*. Boston : Irwin Homewood.
- Moh. As'ad Psikologi Industri 2014, penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe . *Human Resource Management* (New Jersey : Pearson Education. Inc., 2005)
- Mulyono, Mauled.1993. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Nirwana SK Sitepu, 1994. *Analisis Jalur*. Bandung: Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran.
- Noe, Raymond A, John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prijana. 2005. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung. PT. Remaja rosdakarya.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Rakhmat, Jalaludin. 1995. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Raymond, A., Noe., John, R., Hollenbeck., Barry, G. & Patrick, M.W. (2008). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*, 6th Edition, McGraw-Hill/Irwin
- Riduwan, 2010, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, pengantar Buchari Alma, Bandung : Alfabeta
- Riduwan, 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, veithzal & Sagala, Ella Jauvani, 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, penerbit rajawali pers, Jakarta.
- Robbins, S. P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, S. P., 2014. *Organizational Behaviour Edition 16*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian P, Sondang. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Simamora Henry, 2006, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” STIE, YKKPN Yogyakarta
- Sinollah., 2008, *Pengaruh Pelatihan yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP*. Tunas Artha Mandiri Cabang Tuban, Artikel. Universitas Brawijaya
- Sudjana, 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Suryadi, Perwirocentono .2001, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sunyoto, A. Munandar. 2009. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Supranto, J., 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid 1, Edisi ketujuh*, Jakarta: Erlangga.



Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)
Vol 4 No.1.2022 ; Halaman 61-75
P-ISSN : 2714-8319
E-ISSN : 2714-7452

Diserahkan:19/05/2022
Diterima:7/06/2022
Diterbitkan:16/06/2022

- Testa, Mark R., 1999, "*Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation*", Leadership and Organization Development Journal , Vol. 20, No. 3
- West ,M.A. 2002, *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit : Kanisius, Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.